

## ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Важнейшим направлением укрепления и развития социально-экономического потенциала России является формирование эффективно функционирующей системы государственного и муниципального управления. Ее формирование требует, прежде всего, квалифицированного кадрового потенциала. Кадровое обеспечение сферы управления и властных отношений играет определяющую роль в решении широкого круга текущих и перспективных проблем развития российского общества. В условиях рыночных отношений, ускоренного развития научно-технического прогресса и быстрого устаревания профессиональных знаний и навыков, принципы профессионализма и компетентности становятся определяющими.

Развитие персонала начинает играть все более важную роль в достижении государственной и муниципальной службой своих стратегических целей. Обеспечение постоянного соответствия уровня профессиональной компетенции персонала органов власти требованиям развития экономики и социальной сферы, необходимого для наиболее эффективного достижения принимаемых целей, возможно только при стабильном развитии человеческого капитала служащего.

Человеческий капитал организации, как и органов государственной и муниципальной власти – это имеющийся у персонала запас здоровья, знаний, навыков, опыта, мотивации, его производительные способности, психологические, культурные, мировоззренческие и социальные свойства, которые используются в процессе трудовой деятельности с целью получения наиболее высокого результата [1].

Целью развития человеческого капитала является обеспечение органов власти хорошо подготовленными, мотивированными сотрудниками, осуществляющими свою деятельность в соответствии с целями и стратегией конкретного муниципального образования, субъекта и государства в целом.

Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки служащего к выполнению новых служебных функций, занятию новых должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождения между требованиями, предъявляемыми к нему, и качествами реального человека.

В то время как обучение в вузе или получение среднего профессионального образования дает начальную квалификацию, соответствующую получаемой профессии, повышение квалификации и профессиональная переподготовка дают дополнительную и последующую квалификацию с ориентацией на конкретную деятельность, то есть ее последующее углубление, расширение и дополнение. Только человек может успешно под-

страиваться под изменения окружающей среды, меняя свое поведение, но не меняясь сам как физический объект. Поэтому повышение квалификации становится ключевым инструментом, с помощью которого государственные и муниципальные служащие развиваются вместе с развитием знаний, науки и техники, совершенствованием технологий. В результате, процесс повышения квалификации является ключевым элементом системы развития человеческого капитала [2].

Довольно часто под повышением квалификации подразумевают только то обучение, которое организовано на рабочем месте или в рамках специальных учебных заведений. На самом деле данный процесс гораздо шире. В повышение квалификации необходимо включать и обмен опытом, и самообучение, и посещение профессиональных конференций, и чтение специальной литературы.

Повышение квалификации – это обучение служащего с целью углубления и усовершенствования уже имеющихся у него профессиональных знаний, необходимых для определенного вида деятельности. При этом, все известные методы управления развитием профессиональных знаний и навыков реализуются только в процессе профессиональной трудовой деятельности или путем ее моделирования, то есть максимального приближения к реальной практической деятельности [3].

Механизм повышения квалификации государственных и муниципальных служащих помогает поддерживать соответствующий уровень квалификации служащих, необходимый для выполнения их работы, своевременно реагировать на постоянно изменяющиеся законодательство и социально-экономические условия в стране, способствует формированию инноваций в области управления и развития муниципальных территорий и регионов.

С точки зрения развития человеческого капитала, данный механизм в первую очередь служит для повышения уровня квалификации и развития способности служащего использовать приобретенные знания на практике. В соответствии с этим, система повышения квалификации должна учитывать реальные потребности муниципалитета или субъекта.

Таким образом, для обеспечения эффективного профессионального развития служащих, должна быть выстроена эффективная система повышения квалификации, соответствующая потребностям органов власти и самих служащих.

Однако, сегодня требования к уровню профессионализма государственных и муниципальных служащих, отраженные в должностных инструкциях, расходятся с реальным состоянием этой профессиональной группы. Несоответствие знаний, навыков и умений желаемым порождает низкое качество услуг, предоставляемых служащими гражданам [4].

В период с ноября по декабрь 2012 года нами был проведен опрос, в котором приняли участие представители государственной и муниципальной службы Свердловской области, в количестве 100 респондентов.

Результаты опроса показали, что действующая сегодня система организации процесса повышения квалификации, в большинстве случаев, устраивает респондентов не в полной мере (65 % опрошенных), а 6 % – вообще не устраивает.

Среди основных причин они выделяют:

- программы обучения не соответствуют реальному содержанию деятельности (примерно 36 %);
- неудобные времена и место проведения курсов повышения квалификации (43 %);
- неэффективные организационные формы обучения (14 %);
- мало времени (72 часа) и не всегда удобное время (7 %).

На вопросы, насколько обучение способствовало развитию профессиональных навыков и совершенствованию личных качеств, респонденты в среднем ответили, что способствовало не в полной мере. Новой для них оказалась только часть информации.

На вопрос, насколько полезны для вашей деятельности полученные знания и сформированные умения и навыки (насколько они применимы к работе), большая часть опрошенных ответила, что в какой-то степени будут полезны. Содержание пройденных программ отвечает потребностям и интересам опрошенных также только в некоторой степени.

Таким образом, можно сделать вывод, что существующая система повышения квалификации муниципальных служащих недостаточно эффективна и не удовлетворяет потребности профессионального развития респондентов в полной мере.

Анализ анкет, заполняемых служащими после прохождения курсов повышения квалификации в УрФУ имени первого президента РФ Б. Н. Ельцина, выявил также следующие недостатки данной системы:

- формируются смешанные группы (и темы занятия), тогда как необходимо разбивать их по роду деятельности, по конкретному направлению деятельности, по категориям, должностям (профессиональному признаку), уровню подготовки (новички и опытные) и т. д.;
- не освещаются более узконаправленные вопросы, по специализации, отрасли; вопросы по непосредственно исполняемым обязанностям; не дается информация, которая могла бы пригодиться для прохождения аттестации;
- в большинстве случаев не устраивает содержательная часть (какие-то дисциплины слушатели считают лишними, наименее интересным, что-то рекомендуют добавить или увеличить количество часов);
- отсутствие более практикоориентированных занятий (круглые столы, дискуссии), приближенных к конкретной деятельности, не приглашаются

практики (представители прокуратуры, департамента кадровой политики, Минюста и т. д.);

- не учитывается специфика аудитории, ее мнение и пожелания при формировании содержания курсов, темы не согласовываются со слушателями курсов;
- не рационально подходят к составлению расписания;
- заранее слушатели не оповещаются о выдвигаемых темах и количестве мест, а также, дате, времени и месте проведения, четком окончательно утвержденном расписании;
- неравномерно выстраивается нагрузка в процессе обучения;
- организационные вопросы, связанные со снабжением необходимыми техническими средствами, аудиториями, соответствующими форме занятия;
- содержания лекций не соответствует заявленной теме, необходимо усилить в лекциях региональную специфику;
- неудобны сроки проведения курсов.

Таким образом, основными причинами сложившейся ситуации являются неэффективная работа кадровых служб по организации повышения квалификации служащих и несоответствие содержательной части образовательных услуг, предоставляемых вузами, реальным потребностям и практической деятельности слушателей. В целях совершенствования данной системы необходимо провести анализ эффективности программ повышения квалификации, пересмотреть содержание учебных курсов с целью их большей ориентации на практическую направленность.

В то же время обучение само по себе не может быть эффективным без системы кадровой работы в целом. Профессиональной подготовке должна предшествовать большая работа по качественной оценке персонала и грамотной организации процесса повышения квалификации. После пройденного обучения кадровым службам также необходимо проводить оценку его эффективности и, совместно с непосредственными руководителями служащего, обеспечивать условия для применения приобретенных знаний и навыков в процессе их трудовой деятельности. Именно в этом случае накопленный в процессе повышения квалификации человеческий потенциал перерастет в человеческий капитал органов государственной и муниципальной власти.

#### Список литературы

1. Васильева А. Н. Специфика и структура человеческого капитала организации // Известия ИГЭА. 2009. № 6 (68). С. 110–114.
2. Морозов А., Сухоруков Е. Стратегия использования человеческого потенциала как критерий устойчивого развития. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/strategiya-ispolzovaniya-chelovecheskogo-potentsiala-kak-kriterii-ustoichivogo-razvitiya-khi>.

3. Парунина Л. Д. Муниципальная служба: к проблеме становления профессии // Известия Уральского государственного университета. 2010. № 4(83). С. 37–45.

4. Хливискас Е. Государственное управление: стратегия развития человеческих ресурсов, 2003. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://magistr.spa.msu.ru/images/File/2003/chlivickas.pdf>.

*П. С. Юрьев, И. О. Тюрина*

#### ТРЕБОВАНИЯ К ПОДГОТОВКЕ ВЫПУСКНИКОВ, ВОСТРЕБОВАННЫХ НА РЫНКЕ ТРУДА

Вопросы подготовки кадров в условиях рыночных отношений приобретают особую актуальность. Огромное значение имеет решение этой проблемы на уровне конкретного предприятия, положение которого коренным образом изменилось. Отныне должна быть сформирована система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, обеспечивающая предприятию высокую эффективность работы, конкурентоспособность и устойчивое положение на рынке.

Современный человек живет и осуществляет свою повседневную деятельность в условиях, требующих высокого профессионализма и значительных интеллектуальных усилий. Если в прошлые времена принятию правильных решений мешал в основном дефицит информации, то в наши дни ситуация становится прямо противоположной – сложности создает ее избыток. Усложнившиеся социально-экономические процессы, повысившиеся влияния внешних воздействий на людей, участвовавшие информационные потоки и явный недостаток времени на их осмысление, возросшая конкуренция на рынке труда и агрессивность его участников – все это обуславливает довольно высокие требования к выпускникам средних специальных и высших учебных заведений.

В настоящее время мы живем в обществе, в котором знания становятся капиталом и главным ресурсом экономики, поэтому необходимо предъявлять новые и более жесткие требования к профессиональной подготовке кадров.

Уже сегодня при реформировании профессионального образования необходимо учитывать следующие основные тенденции:

- в условиях рыночной экономики человек выступает активным субъектом на рынке труда, свободно распоряжающимся своим главным капиталом – квалификацией. Сегодня для значительной части трудоспособного населения, да и для части молодежи, крайне трудно преодолеть психологический барьер, связанный с переходом из позиции наемного государственного работника к позиции активного субъекта рынка труда, им трудно смириться с тем, что надо самим